

senesuisse 1.13

FOCUS

<i>Einführung: Pflegekosten in Heimen</i>	1
<i>Kein Mietrecht bei Pensionsverträgen</i>	3
<i>Fortsetzung: Pflegekosten in Heimen</i>	4
<i>Die MitarbeiterInnen sind unser höchstes Gut</i>	7
<i>Jahresbericht 2012/2013 des Präsidenten</i>	8
<i>Qualitätsmanagement by senesuisse</i>	10
<i>Kritische Fragen an „private“ Heime</i>	11

Pflegekosten in Heimen

↳ Vergleiche zwischen stationären und ambulanten Angeboten zeigen auf, dass die Gesamtkosten in einem Heim bereits ab 60 bis 120 Minuten täglicher Pflegebedarf tiefer sind. Nur zentralisierte Wohnungen mit Dienstleistungen können bezüglich Finanzierbarkeit und Personalbedarf besser mithalten. Bei ihnen aber ist die Finanzierung gefährdet, nachdem sich einzelne Krankenkassen weigern, ambulante „Spitex-Stundenansätze“ zu bezahlen. Noch schlimmer sieht es bei den Alters-/ Pflegeheimen aus, wo die öffentliche Hand vielerorts nicht einmal ihren gesetzlichen Auftrag zur Bezahlung der Pflegekosten wahrnimmt. ← Artikel auf Seite 4 ↳

- (Teil-)Stationär vor ambulant
- Pflegekosten im Heim – genau gemessen
- Kantone kalkulieren zu geizig
- Der Preisüberwacher hat Recht





CLOVIS DEFAGO ← CDE
Präsident senesuisse

↳ 30 Jahre sind es nun her, als ich mich selbstständig gemacht habe und ins Pflegeheimbusiness eingestiegen bin. Klein fing es an – mit nur gerade vier Betten in drei Mietwohnungen. Daraus entstand die Seniocare-Gruppe.

Klein waren damals auch unsere Tagestaxen: Fr. 67.50 inklusive Pflege. Die wenigen privaten Heime mussten sich im Markt der übermässig subventionierten öffentlich-rechtlichen Heime, deren Bauten und Betriebsdefizite vollumfänglich von der öffentlichen Hand finanziert wurden, auch in der Tarifgestaltung behaupten. Die Krankenkassen bezahlten pro Tag Fr. 9.— an die Pflege, längstens für 720 Tage. Danach war die pflegebedürftige Person „ausgesteuert“.

Die Taxen für den Heimaufenthalt stiegen anfänglich nur sehr langsam. Der grosse Schub kam nach Inkrafttreten des neuen Krankenversicherungsgesetzes (KVG) mit den Vorschriften und Anforderungen an Heime. Die „hausgemachte“ Kostenspirale begann sich zu drehen. Ähnliche Erfahrungen machten die damaligen Krankenpflegevereine. Für wenig Entgelt wurden hilfs- und pflegebedürftige Vereinsmitglieder von Gemeindefrauen betreut und gepflegt. Mit dem Aufkommen der Nachfolgeorganisationen Spitex und Pro Senectute schnellten die Kosten steil nach oben.

Heute ist die Branche sehr stark reguliert. Mit Einführung des neuen KVG ist dieser Bereich in staatliche Planwirtschaft entglitten – quasi vorwärts in die Vergangenheit östlicher Staaten. Zudem ist die Gesundheitspolitik enorm föderalistisch geprägt: Jeder Kanton fährt sein eigenes Züglein, was Tarifgestaltung und Verordnungen betrifft. Nur für kassenpflichtige Leistungen hat der Bundesrat

inzwischen schweizweit einheitliche Pflegebeiträge festgelegt. Die Kosten sind ja auch identisch, ob in Genf oder Appenzell Ausserrhodan...

Nicht ganz zu Unrecht erheben sich Stimmen, dass die Pflegekosten enorm seien. Wenn die Ausgaben eines Pflegebedürftigen über mehrere Jahre zu berappen sind, läppert sich eine enorme Summe zusammen. Und dennoch ergeben Vergleiche mit anderen Dienstleistungen ein viel differenzierteres Bild (siehe untenstehende Beispiele). Zwar erscheinen die Heimkosten isoliert betrachtet als hoch. Umso mehr, als die Jahreskosten eines Bewohners höher sind als ein durchschnittlicher Bruttolohn von Herr und Frau Schweizer. Aber in der Gesamtbetrachtung und gemessen an den Leistungen, die 24 Stunden am Tag erbracht werden, relativieren sich diese wieder.

30 Jahre – im Wandel der Zeit oder eher im Wandel der Politik? Die Veränderungen waren enorm. Nicht alles war zum Besten. Politischer Fortschritt zum Rückschritt – diese Tendenz ist sichtbar und verunsichert. ← CDE

↳ Die Aufnahmen dieser Ausgabe des *senesuisse Magazins Focus* entstanden mit herzlicher Unterstützung der Leitung des Burgerspittels Bern und Frau Margarita Primi. Die Situation hat sich übrigens zufällig ergeben. Dass Kleidung und Orchidee die selbe Farbe hatten, auch. ← SKU

Beispiel 1:

Vergleich der Kosten von Heim und Hotel. In den Kosten eines Hotelaufenthalts ist die Zimmernutzung inkl. Reinigung und Frühstück enthalten. Die Hoteltaxen für vergleichbare Zimmer beginnen bei etwa Fr. 140.—, nach oben offen. Etwa in diesem Preis sind in Heimen umfassende Hotel- und Betreuungsleistungen rund um die Uhr enthalten, nicht nur Zimmer und Frühstück!

Fazit: Ein „freiwilliger“ Hotelaufenthalt mit Frühstück ist bis ein Mehrfaches teurer als die Vollpension, Pflege und Betreuung in einem Heim.

Beispiel 2:

Wer Abrechnungen eines Spitalaufenthalts sieht, erkennt ein Mehrfaches an Kosten (ohne medizinische Leistungen) gegenüber einem Heimaufenthalt. Mit dem Segen des Staates und der Krankenkassen.

Beispiel 3:

Gemäss Recherchen des Schweizer Fernsehens betragen Gefängniskosten im Normalfall rund Fr. 110'000.— pro Jahr, also über Fr. 300.— pro Tag (gemäss *10 vor 10* vom 3. Dezember 2012). Die Kosten können je nach Straftäter aber bis auf über Fr. 670.— pro Tag steigen.

Kein Mietrecht bei Pensionsverträgen

↳ Die schriftliche Begründung des Bundesgerichts bestätigt den positiven Bescheid, dass bei „Wohnen mit Dienstleistungen“ im Normalfall kein zwingendes Mietrecht zu berücksichtigen ist. Entscheidend ist aber im Einzelfall der genaue Inhalt des Vertrags. Wenn das Gewicht genügend stark auf den Dienstleistungen liegt, überwiegt dieses Element jenes des Wohnens und ermöglicht freie Vertragsinhalte, wie etwa einfachere Pensionspreiserhöhungen.

Das Bundesgericht hat die Klage des Bewohners einer „Wohnung mit Dienstleistungen“ abgelehnt: Die Erhöhung des Pensionspreises sei rechtmässig erfolgt, welche der Leistungserbringer gestützt auf den Pensionsvertrag vorgenommen hatte. Weil die Dienstleistungskomponente im Vertrag überwiege, sei kein Mietrecht anwendbar. Somit müsse das vorgeschriebene Formular nicht verwendet werden und bestehe keine Beschränkung der Gründe (Referenzzinserhöhung oder gestiegene Kosten/Teuerung). Die Frage stellt sich aber für jedes Angebot einzeln, ob im Pensionsvertrag die Komponente der Dienstleistungen jene der Raummiete überwiegt.

Hierfür kann bereits der festgehaltene Vertragszweck vorentscheidend sein. Er sollte sich als umfassender Dienstleistungsvertrag präsentieren, der im beurteilten Fall wie folgt formuliert war: „Die Residenz bietet dem Pensionär mit diesem Pensionsvertrag ein umfassendes Angebot an Dienstleistungen und trägt so zu einer angenehmen Lebensform in einem freundlichen und sicheren Umfeld bei. Die Leistungen der Residenz beinhalten insbesondere Wohnen, Betreuung, Pflege, Verpflegung sowie übrige Dienstleistungen.“

Besonders wichtig ist das Verhältnis zwischen den Kosten fürs Wohnen und jenen für die enthaltenen Dienstleistungen. Vorliegend war ein relativ hoher Pensionspreis von Fr. 5'187.— pro Monat vereinbart; für eine unmobilierte 2-Zimmerwohnung mit Bad, Loggia, Keller (Nettowohnfläche 55,1m² plus Loggia 8,8m²) plus Mitbenutzung allgemeiner Räume (Waschen, Bibliothek, Mehrzweckraum). Die Vergleichsmiete lag um rund die Hälfte des Pensionspreises. Als Dienstleistungen enthalten waren im Preis die wöchentliche Reinigung, das tägliche Mittagessen (7x pro Woche), die täglich 24-stündige Notfalldienstbereitschaft, Hilfestellung und Beratung für persönliche Probleme und die Organisation von Veranstaltungen (nur zum Teil gratis). Es empfiehlt sich, einen hohen Pensionspreis zu vereinbaren und dafür möglichst viele Dienstleistungen zwingend zu integrieren sowie zusätzlich alle möglichen Dienstleistungen auf Wunsch anbieten (z. B. Diät-/Schonkost, Zimmerservice, Wäschereinigung, Handwerkerarbeiten, Pflege).

Als weiteres Gegengewicht zum Wohnen gilt die Möglichkeit, auch bei steigendem Pflegebedarf möglichst lange verbleiben zu dürfen. Entsprechend sollte die Pflege „so lange wie möglich“ garantiert sein, indem sich der Anbieter vertraglich verpflichtet, die Pensionäre bei vorübergehender oder dauernder Pflegebedürftigkeit in ihrer Wohnung oder in der hauseigenen Pflegeabteilung medizinisch zu betreuen, soweit medizinisch vertretbar und möglich, mit Möglichkeit zu einem neuen Vertragsabschluss für den Übertritt in die Pflegeabteilung (sofern freie Betten verfügbar sind).

Das Bundesgericht hat zudem die Kündigungsmöglichkeiten als wichtiges Element betrachtet. Vorliegend waren sie für den Pensionär fix ausgestaltet (3 Monate auf Monatsende). Für die Residenz sah der Vertrag die Kündigung nur bei bestimmten Vertragsverletzungen vor: Bei wiederholten/schweren Verstössen gegen Hausordnung, Nichtbezahlung des Pensionspreises, Belästigung oder Gefährdung anderer Bewohner und bei Unmöglichkeit angemessener Betreuung nach Beurteilung von Hausarzt und Pflegedienstleitung (vorliegend mit kurzen 30 Tagen Kündigungsfrist). Auch hier lag also das Gewicht auf dem möglichst langen Verbleiben: Solange sich der Pensionär vertragsgemäss verhält und die Pflege in der Wohnung machbar ist, kann ihm der Aufenthalt nicht gekündigt werden.

Sind diese empfehlenswerten Vertragsinhalte beim „Wohnen mit Dienstleistungen“ eingehalten, kann namentlich die Erhöhung des Pensionspreises ohne Einhaltung des Mietrechts erfolgen, indem die Residenz berechtigt ist, den Pensionspreis jährlich den veränderten wirtschaftlichen Verhältnissen anzupassen. Sollte wider Erwarten wegen klar überwiegender Wohnelemente in einem anderen Fall das zwingende Mietrecht einzuhalten sein, drohen namentlich eine Anfechtbarkeit des „Anfangs-Mietzinses“ und zwingende Anpassungsmodalitäten für Preiserhöhungen. ← CST

Pflegekosten in Heimen

(Teil-)Stationär vor ambulant

Der Grundsatz „ambulant vor stationär“ hat enorme Kostenfolgen und gilt deshalb in seiner Absolutheit als überholt. Einzig die in zentralisierten Wohnungen betreuten Patienten können wirtschaftlich effizient gepflegt werden, weil teure Wegkosten eingespart werden und kein gutgebildetes Pflegepersonal die einfache Grundpflege oder gar Haushaltsarbeiten vornehmen muss. Angebote von Wohnen mit Dienstleistungen ermöglichen den Bewohnern, so lange wie möglich in der gewünschten Umgebung selbstständig zu bleiben und stellen heute die optimale Form für geringen bis mittleren Pflegebedarf dar.

Noch immer bestehen aber Widerstände gegen diese vielfältig realisierbaren Wohnangebote. Namentlich hindert die politische Weigerung, zusätzliche Pflegebetten in die Liste aufzunehmen (für die integrierte Pflegeabteilung bei Eintritt schwerer Pflegebedürftigkeit) die Ausbreitung sinnvoller Wohnformen. Auch einzelne Krankenkassen tragen mit der Weigerung, „Spitex-Stundenansätze“ an diese zentralisierten Leistungserbringer zu zahlen, zum Widerstand gegen erwünschte Angebote bei. Damit würden aber sowohl die Wünsche der Bevölkerung („lange selbstständig daheim bleiben“) bestens erfüllt als auch die Finanzierung tragbar ausgestaltet.

Wenn man alle Aufwände betrachtet, fallen die Pflegekosten deutlich stärker ins Gewicht als Wohnkosten. Bereits im Jahr 2010 hat eine Studie des Kantons Tessin untermauert, dass sich eine Betreuung im Alters-/Pflegeheim für komplexere Fälle als kosteneffizienter erweist, während dies im Falle der Betreuung zuhause für die einfacheren Fälle gilt (publiziert in Obsan Rapport 36).

Auch eine Studie des Büro Bass (Mai 2011) im Auftrag des Spitex Verbands Schweiz zeigt auf, dass die Grenze zwischen den Kostenvorteilen der ambulanten oder stationären Pflegeform in der Bandbreite zwischen 60 bis 120 Minuten Pflegebedarf liegt. Mit zunehmendem Engpass an gut ausgebildetem Pflegepersonal lohnt sich die Verlagerung der betreuungsintensiven Personen in (teil-)stationäre Einrichtungen auch personalpolitisch.

Pflegekosten im Heim – genau gemessen

Die weit verbreitete Ansicht, dass Kosten in Alters-/Pflegeheimen besonders hoch seien, stimmt also nur in einer Hinsicht: Weil sich darin überwiegend stark pflegebedürftige Personen aufhalten. Aber in welcher Höhe liegen denn die Kosten genau?

Vom Bundesamt für Statistik werden für die Spitexleistungen rund Fr. 105.— pro Stunde ausgewiesen. Eine Masterthesis von Giordana Erne („Kosten der Langzeitpflege: Einflussfaktoren und Zusammenhänge“; Universitäten Bern, Basel und Zürich) weist neu die Pflegekosten in den Heimen – gemessen an den Vorgaben des Kantons Aargau – wissenschaftlich exakt nach. Dies ist deshalb relativ genau möglich, weil die Personalkosten durch einen Stellenplan vorgegeben und mit den Kennzahlen aller Heime verifizierbar sind.

Hier kurz und bündig das Resultat der akribischen und plausibilisierten Berechnung: Über alle untersuchten Institutionen ergeben sich durchschnittliche Mindestkosten je Pflegestunde von knapp Fr. 70.—. Bei fast allen Betrieben und Berechnungsmethoden bewegen sich die mindestens anfallenden Pflegekosten zwischen Fr. 65.— und Fr. 74.—. Giordana Erne errechnet gestützt auf die kantonalen Vorgaben, dass mindestens ein Vollkostenstundensatz in der Höhe von Fr. 69.30 angewendet werden müsste, um die Pflege vollständig zu finanzieren.

Kantone kalkulieren zu geizig

Der Artikel 25a im KVG für Einrichtungen der Langzeitpflege ist unmissverständlich: „Die Kantone regeln die Restfinanzierung der Pflege“. Damit ist klargestellt, dass neben den klar limitierten Beiträgen von Krankenkassen (Fr. 9.— pro Stufe) und Bewohnern (max. Fr. 20.60 pro Tag) die öffentliche Hand den Rest der Pflegekosten vollständig übernehmen muss.

Die Taxordnung des Kantons Aargau erfolgte aber für das untersuchte Jahr 2010 durch eine Berechnung mit dem Ansatz von nur Fr. 55.— pro Pflegestunde. Für jede Pflegestunde bleiben die Heime somit auf mindestens Fr. 15.— ungedeckten Kosten sitzen. Ihnen bleibt nichts anderes übrig, als entweder die Löhne und

Qualität der Pflege zu senken oder die ungedeckten Kosten zu Unrecht den Bewohnern in Form von Hotellerie- oder Betreuungstaxen zu verrechnen.

Der Vergleich mit anderen Kantonen (Grafik Seite 4) zeigt auf, dass die Restfinanzierung im Kanton Aargau noch bei weitem nicht am tiefsten liegt. Zwar mögen andere Kantone etwas tiefere Personalvorgaben verordnet haben, aber die vorgeschriebene Ausfinanzierung der Pflegekosten in Heimen ist wohl nur an wenigen Orten der Schweiz voll verwirklicht. Selbst der Kanton ZH mit der ausgedehntesten Finanzierung mag aufgrund des höheren Lohnniveaus die entstehenden Kosten nur in wenigen Institutionen zu decken.

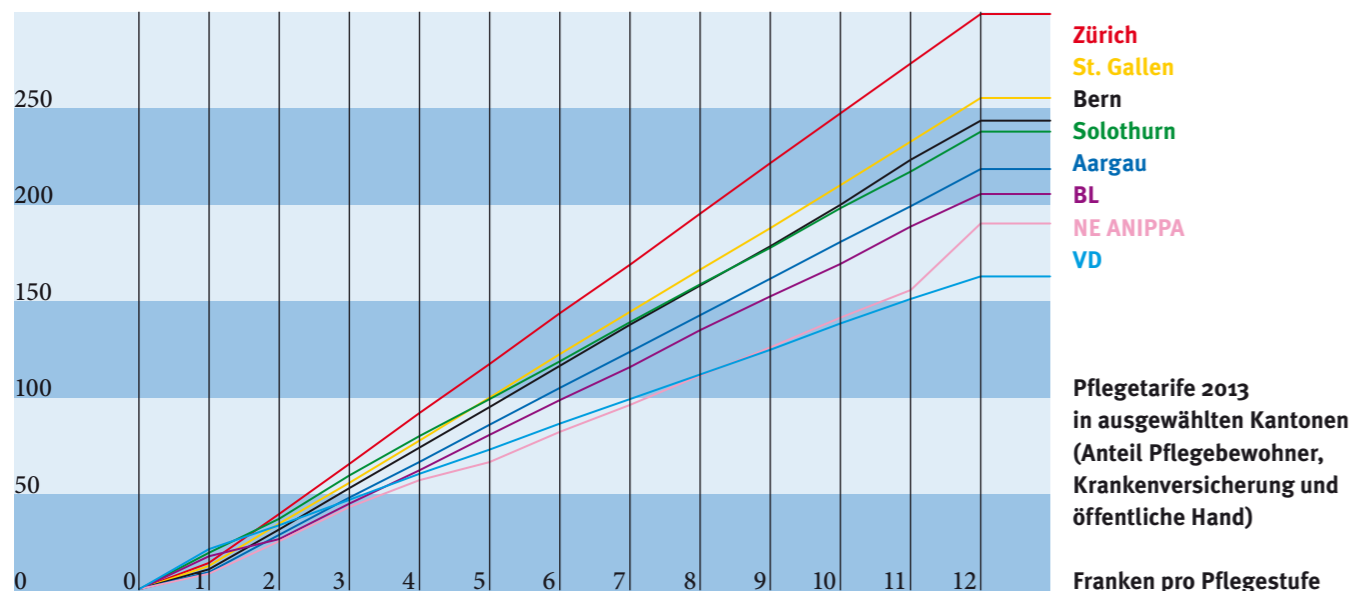
Der Preisüberwacher hat Recht

Weil die öffentliche Hand ihre Ausgaben zu begrenzen versucht, entstehen Finanzierungslücken bei der KVG-pflichtigen Pflege. Pflegeheime müssten diese fehlenden Mittel kompensieren, mit überhöhten Betreuungs- oder Pensionspreisen (was gegen den Tarifschutz gemäss Artikel 44 KVG verstösst); sonst könnten sie über kurz oder lang den Betrieb nicht mehr finanzieren. Gemäss den letztjährigen Aussagen des Preisüberwachers werden nur in einem Drittel der Schweiz sämtliche ausgewiesenen Pflegekosten bezahlt. In den anderen Gebieten hat die öffentliche Hand offensichtlich das primäre Ziel, selber Kosten einzusparen.

Daraus lässt sich nur ein Schluss ziehen: Alle Kantone müssen nun endlich Ihre Verantwortung wahrnehmen und sich ans Gesetz halten, indem sie einen genügenden Beitrag leisten!

Einmal mehr sind es die Heime, welche unter dieser unrechtmässigen Belastung leiden. Sie erhalten das von der öffentlichen Hand geschuldete Geld nicht und müssen deshalb ungewollt die Bewohner zur Kasse bitten. Diese wiederum wehren sich (eigentlich zu Recht) mehr oder weniger laut, was wiederum einigen Politikern die Plattform bietet, populistisch gegen Heime und deren Taxen zu wettern.

Anstatt immer nur anzuklagen, sollten die Finanzierungsdefizite behoben und auch einmal die positiven Seiten hervorgehoben werden. Dank medizinischen Fortschritten können wir lange und immer länger gesund leben. Dies bedeutet nicht einfach Kosten, sondern eine sinnvolle Investition in unser höchstes Gut, die Gesundheit. Das Gesundheitswesen als drittgrösste Branche in der Schweiz (mit rund 600'000 Beschäftigten) ist wichtiger Arbeitgeber und dient der Steigerung unseres Wohlbefindens. Sowohl bezüglich Qualität als auch in sozialer Hinsicht beneiden uns viele Länder um das bestehende System – und wir sollten es uns bewusst leisten dürfen und wollen! ←CST



Faire Löhne dank Lohnvergleichen und Lohnanalysen

Engagierte Leistungen der MitarbeiterInnen sind von zentraler Bedeutung. Diese Leistungen eilen als guter Ruf Erfolgen voraus.

Diese wichtige und knapper werdende Ressource ist die grösste Aufwandposition.

Kennt ihr Kader die aktuellen Lohnstrukturen gut? Und gilt dies ebenso für den Arbeitsmarkt?

Führung benötigt gute und effiziente Informationen. Nur gute Führung schafft faire Löhne!

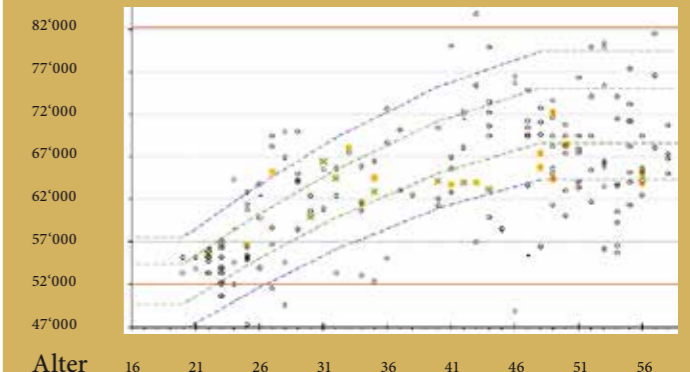
Engagiertes und motiviertes Personal gewinnen und halten: Dafür muss die Lohnpolitik und deren Umsetzung überzeugen.

Dies gelingt durch sichere Kenntnisse der Lohnstrukturen, intern wie extern. Erkennen Sie Chancen! Schaffen Sie grösstmöglichen Nutzen für alle!

Das interne und externe Lohn-Controlling ist ein stand-alone-modul von DAFLE.pfeile, dem Lohnpolitik-Werkzeug von pfeile.ch.

Lassen Sie sich Einsatz und Nutzen zeigen.

Jahreslohn



Eigene Daten: + = F x = M
Vergleichsdaten: ○ = F – = M

Telefon 041 660 50 10 Peter Müller-Bouquet
Natel 078 796 50 10 Kernserstrasse 3
E-Mail info@pfeile.ch Postfach 754
Web www.pfeile.ch 6060 Sarnen 2

Anzeige:



Heime bieten gute Arbeitsbedingungen

↳ Ohne motiviertes Personal läuft nichts. Schon gar nicht in Alters- und Pflegeheimen. In solch personalintensiven Betrieben geniessen Arbeitnehmerinnen einen besonders hohen Stellenwert; sie sind für die Zufriedenheit der Kunden und die Qualität der Dienstleistung entscheidend. Deshalb empfiehlt *senesuisse* nicht nur für unsere Mitglieder, sondern für alle Heime eine Empfehlung für gute Arbeitsbedingungen: Im Musterpersonalreglement „Best Practice“.

Die Mitarbeiterinnen sind das wichtigste und höchste Gut aller Alters- und Pflegeheime. Je ausgeprägter der Engpass an Pflegepersonal wird, desto bewusster wird uns diese Abhängigkeit. Nur mit der nötigen Einsatzbereitschaft und Flexibilität der Mitarbeiterinnen sind die anspruchsvollen und vielfältigen Aufgaben zu bewältigen. Um beides zu bewahren, sind gute Anstellungsbedingungen unabdingbar.

Solche empfehlen wir als Verband unseren Mitgliedern und auch sämtlichen Nichtmitgliedern ausdrücklich. Deshalb haben wir mit den führenden Heimgruppen ein Musterpersonalreglement ausgearbeitet. Dieses soll die guten Standards für alle Heime zugänglich machen und zur Anpassung der eigenen Anstellungsbedingungen animieren. Die Vorlage steht öffentlich zur Verfügung und kann auf der Homepage www.senesuisse.ch unter „Dokumente“ zu Rate gezogen werden.

Im Musterreglement „Best Practice“ haben wir bewusst auf Empfehlungen zur Lohnhöhe verzichtet. Dies vor allem deshalb, weil die Finanzierung kantonal äusserst unterschiedlich ausgeprägt ist, was bedauerlicherweise auch die monetären Möglichkeiten beschränkt. Leider verhindern gesetzlich beschränkte Taxen derzeit höhere Löhne. Deshalb sind die Arbeitgeber gefordert, auch mit Faktoren wie Personalführung, Arbeitsinhalt, Betriebsklima oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Zufriedenheit des Personals zu sorgen.

Die Arbeitsbedingungen haben sich für das Heimpersonal in den letzten Jahren fortlaufend verbessert. Damit diese positive Entwicklung weitergeht, empfiehlt *senesuisse* gute Anstellungsbedingungen, welche aufgrund der anstrengenden Tätigkeiten auch eine tiefe wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden und Ferien im Umfang von mindestens 5 Wochen vorsehen. Arbeitgeber können sich selber lieb sein, den wertvollen Mitarbeiterinnen Sorge zu tragen – wie die Studien (auch von *senesuisse*) zeigen, wird der Engpass an Pflegepersonal die Alters-/Pflegeheime als Erste treffen.

Dass von der Branche selbst erlassene Richtlinien besser sind als Gesamtarbeitsverträge (GAV) zeigt der aktuelle Fall in der Klinik „La Providence“ in Neuenburg eindrücklich. Der gute Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wird per GAV ersetzt durch die abgehobene Diskussion unter ideologisch geprägten Funktionären. Anstelle von einvernehmlichen Lösungen unter Betroffenen resultiert Unzufriedenheit bis hin zu Streik. Um ihre Stellung zu rechtfertigen, tendieren die Gewerkschaften dazu, die Arbeitnehmerseite als Verlierer hinzustellen und unglücklich zu machen. Dies schadet der Motivation und der guten Zusammenarbeit.

Aus diesem Grund wehrt sich *senesuisse* gegen die Unterstellung des Heimwesens unter einen Gesamtarbeitsvertrag. Zudem kämpfen wir gegen die beantragte Unterstellung der Heime und Spitäler unter den GAV-Gastro: Das bei uns in der Gastronomie angestellte Personal ist mit den Verträgen mehr als zufrieden. Dies beweist die problemlose Besetzung der Gastronomiestellen in allen Pflegeeinrichtungen eindrücklich. Wären die Arbeitsbedingungen insgesamt schlechter, würde sich dieses Personal nicht um Stellen in Spitälern und Heimen bemühen.

Im Gegenzug begrüsst *senesuisse* gestützt auf eine Mitgliederumfrage niedrige Vorgaben zur Pflegepersonal-Ausbildungspflicht: Wenn die Betriebe selbst die Art der angebotenen Ausbildungen wählen können und die Kantone ihren (finanziellen) Beitrag dazu leisten, dürfen Alters- und Pflegeheime bei Nichterfüllung einer minimalen Ausbildungspflicht zur Kasse gebeten werden. Die Vorreiterkantone Bern und Neuenburg zeigen, dass bei Mitfinanzierung und Wahlfreiheit die Akzeptanz der Ausbildungsbetriebe gross ist und wir so einen wichtigen Schritt zur Sicherstellung des benötigten Personals mittragen können. Auf dass auch wir dereinst von genügend und hoch motivierten Mitarbeiterinnen betreut werden dürfen! <+CST

Freude an der Arbeit
ist auf Dauer immer die Folge
echter Anerkennung.

Jahresbericht 2012/2013 des Präsidenten

↳ Das 17. Verbandsjahr von *senesuisse* war ein Wahljahr. Die dank stetigem Wachstum gebotene neue Verbandsstruktur mit Regionalleitern, einer Regionalkonferenz sowie dem verkleinerten Vorstand wurde verabschiedet. Rückblickend eine gute und notwendige Änderung. Die Meetings in den Regionen behandeln kantonal aktuelle Themen und sind regional unterschiedlich gut besucht. Die Mitgliederbasis wird so in die Geschäfte des Verbands mit eingebunden und besser gehört.

An fünf Sitzungen befasste sich der Vorstand mit zahlreichen Themen: Brennend interessierte die Frage der Anwendbarkeit des Mietrechts auf Pensionsverträge. Letztlich musste das Bundesgericht darüber urteilen. Der Mieterverband des Kantons Zürich unterstützte den Kläger als Pensionär eines Hauses. Das Mietgericht Zürich gab dem Kläger Recht und hielt fest, dass beim beurteilten Pensionsvertrag über „Wohnen mit Dienstleistungen“ die mietrechtlichen Aspekte überwiegen und somit das zwingende Mietrecht anwendbar sei. Das Obergericht des Kantons Zürich sah dies aber anders und schützte die Berufung des Betriebs, worauf der Bewohner das Bundesgericht anrief. Mit erstaunlich deutlicher Begründung hat das Bundesgericht schliesslich die Beschwerde des Klägers abgewiesen und damit die Erhöhung des Pensionspreises gutgeheissen; eine positive Signalwirkung zu Gunsten der Vertragsfreiheiten für uns Leistungserbringer.

Das auf Bevormundung der Bürger abzielende Präventionsgesetz konnte mit breitem Lobbying-Einsatz zum Scheitern gebracht werden.

Ein Projekt zur Einführung von Ausbildungsverpflichtungen für alle Leistungserbringer (Heime, Spitex, Spitäler) im Kanton Bern wurde verabschiedet, nachdem wir massgeblich an Verbesserungen gegenüber der Ursprungsversion mitwirkten. Dieses Ausbildungsmodell wird mittlerweile vom Präsidenten der Gesundheitsdirektorenkonferenz zur Anwendung in anderen Kantonen empfohlen.

Die Problematik der Krankenkassenbeiträge für die sogenannte „Inhouse-Spitex“ ist noch nicht gelöst. Die Krankenversicherer verhalten sich in dieser Sache unterschiedlich und setzen die im nationalen Spitex-Vertrag enthaltene Empfehlung (Bezahlung bloss stationärer Beiträge von Fr. 27.– pro Stunde) nicht – noch nicht – konsequent um.

Gegen einen Gesamtarbeitsvertrag im Gesundheitswesen wehren wir uns besonders mit der Lancierung einer Empfehlung „Best Practice“, welche den Mitgliedern als Vorlage für Arbeitsreglemente dient. Zur Erarbeitung dieser Grundlage setzte der Vorstand eine Arbeitsgruppe ein.

Der Verband *senesuisse* wirkte in der Ausarbeitung des nationalen Rahmenvertrags zwischen Heimen und Krankenkassen mit. Allerdings verwehrte uns Curaviva die gleichberechtigte Teilnahme an den Verhandlungen mit den Krankenversicherern, weshalb wir im Anschluss eigene (voraussichtlich identische) Verträge mit den Krankenversicherern abschliessen werden.

Zusammen mit dem Gottlieb Duttweiler Institute (GDI) hat *senesuisse* eine Studie erarbeitet. Unter dem Titel „Die Gesellschaft des langen Lebens – Zur Zukunft von Altern, Wohnen, Pflegen“ wurde diskutiert, wie Wohnformen und Lebensstile älterer Menschen in Zukunft aussehen, welche künftig die Art der Dienstleistungen und Pflege bestimmen. Dank dem Sponsoring von u. a. Age-Stiftung und Heimgruppen sowie der Unterstützung von Knowledge-Partnern wie IBM und Swiss Re konnte diese interessante Studie erfolgreich vollendet und ansprechend präsentiert werden.

Mit dem Aufbau der Datenablage über „SharePoint“ wird in unserem Verband nicht gleich das papierlose Büro angestrebt. Diese digitale Ablage soll die Papierflut aber ein wenig eindämmen, indem sie den Regionalleitern und dem Vorstand die aktuellen Informationen online abrufbar hält und so die Arbeit und Dokumentensuche erleichtert. Jeder kommt auf den für ihn zugelassenen Bereich und kann sich zeitnah über Beschlüsse, Termine und andere Informationen in Kenntnis setzen.

Wir können zehn neue Mitglieder willkommen heissen. Leider haben uns aber vier Mitglieder verlassen. Oft ist gerade von kleineren Heimen die Begründung zu hören: Wir haben ja das, was wir brauchen. Nun, was *senesuisse* für die Mitglieder bewirkt, hilft meist auch den Nichtmitgliedern. Trotzdem darf dies nicht Motivation für einen Vereinsaustritt sein. Denn der Zusammenhalt der wirtschaftlich unabhängigen Heime ist ein wichtiges Signal gegenüber den Kantonen und nach Bundesbern.

Mein Dank gilt dem Geschäftsführer mit Sekretariat, den Vorstandsmitgliedern, den Regionalleitern und nicht zuletzt auch allen Mitgliedern. Durch die Mitgliedschaft, wichtige Inputs und durch tägliches Engagement prägen sie unseren Verband mit und beweisen Geschlossenheit nach aussen, die nicht einfach so negiert werden kann. Mit ihrem Vertrauen und ihrer Unterstützung geben die Mitglieder dem Verband Inhalt und Legitimation in der Wahrung der berechtigten Interessen.

Miteinander sind wir stark und können auch in Zukunft vieles be- und erwirken. <+CDE

H+

DIE SPITÄLER DER SCHWEIZ
LES HÔPITAUX DE SUISSE
GLI OSPEDALI SVIZZERI

Die Spitalzukunft mit nachhaltigen Personalstrategien sichern – War for Talent

H+ Kongress, 7. November 2013, Kulturcasino in Bern

Comment attirer et fidéliser les talents pour assurer l'avenir des hôpitaux

Congrès de H+, 7 novembre 2013, Kulturcasino à Berne

H+: Schweizer Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen
H+: Hôpitaux, clinique et institutions de soins suisses
H+: Gli Ospedali, le cliniche e gli istituti di cura svizzeri

H+ KONGRESS
Informationen und
Anmeldung
Informations et
inscription
www.hplus-kongress.ch

Modulare Lehrgänge für Mitarbeitende in der Altersarbeit

- Langzeitpflege und -betreuung (FaGe/FaBe)
Spezialrabatt von 10% für Betriebe, die 2013 mind. 2 Mitarbeitende für die modulare Weiterbildung anmelden
- Altersarbeit/Gerontologie
- Gerontopsychiatrie
- Validation nach Feil
- Dementia Care Mapping (DCM)
- Geriatrische Pflege

Veranstaltungen:
«Sollen wir eine Care-Migrantin anstellen?», 14. Mai 2013
Validation – Einführungstagung mit N. Feil, 12. Juni 2013

Persönliche Beratung: Tel. +41 (0)62 837 58 39

www.careum-weiterbildung.ch

Mühlemattstrasse 42
CH-5001 Aarau
Tel. +41 (0)62 837 58 58
info@careum-weiterbildung.ch

careum Weiterbildung

Qualitätsmanagement by **senesuisse**

↳ **Was führt zu einer „Top-Qualität“ in Alters- und Pflegeeinrichtungen? Aus unserer Sicht ist es primär die Dienstleistungshaltung: Wir wollen in unseren Häusern den Kunden/Bewohnern möglichst optimale Lebensbedingungen bieten, indem wir ihre Wünsche und Bedürfnisse erfüllen. Genau diese simple aber anspruchsvolle Qualitätsarbeit will **senesuisse** durch Umsetzungshilfen und Auszeichnung unterstützen.**

Sämtliche Prozessdokumentationen und Qualitätsindikatoren sind wenig bis nichts wert, wenn das Dienstleistungsbewusstsein fehlt. Es geht um eine Grundhaltung, die gelebt und permanent weiterentwickelt werden muss. Eine gute Führung und die Fokussierung auf hohe Dienstleistungsqualität bilden das Fundament jeder Kundenzufriedenheit. Deshalb stehen im Q-System von **senesuisse** die entscheidenden Bewohnerbedürfnisse im Zentrum, welche möglichst einfach erfasst und bestmöglich erfüllt werden sollen.

Besonderen Wert legt **senesuisse** auf den Aspekt der Finanzierbarkeit. Besonders kleinere und mittlere Betriebe sollen mit wenig finanziellem und zeitlichem Aufwand echte Qualität abbilden und gemeinsam mit allen Mitarbeitenden weiterentwickeln. Der für Heime angepasste und in Tourismusbetrieben tausendfach bewährte Q-Nachweis dokumentiert auch gegenüber der Öffentlichkeit, dass hohe Qualität ein ausgeprägtes Anliegen der privatwirtschaftlichen Heime ist.

Interessierte Betriebe können 1–2 Personen am zwei Halbtage dauernden Kurs zu sogenannten Qualität-Coaches ausbilden lassen. Ihnen werden die Grundprinzipien des Qualitätsmanagements vermittelt, es werden Methoden und Mittel zur Steigerung der Dienstleistungsqualität kennengelernt sowie verschiedene Q-Instrumente (Servicekette, Reklamationsmanagement, Qualitätsprofil und Aktionsplan) erarbeitet und für den Einsatz im Betrieb vorbereitet. Nach dem Kursbesuch erarbeiten die Geschulten im Betrieb sinnvolle Ziele und Umsetzungsmassnahmen zur Steigerung der Dienstleistungsqualität. Anschliessend erfolgt die Auszeichnung mit dem Qualitäts-Gütesiegel von **senesuisse** plus dem Schweizer Tourismusverband (STV). ←CST

Datum des Kurses: 15./16. Mai 2013

Ort: Seniorenzentrum Wiesengrund, Winterthur

Teilnehmer: 1–2 Führungspersönlichkeiten pro Betrieb

Kurskosten: Fr. 700.— (Mitglieder ab 2. Teilnehmer) bis Fr. 1'100.—

Auszeichnungskosten: ca. Fr. 1'000.— pro Jahr

Weitere Infos: www.senesuisse.ch
oder per E-Mail: info@senesuisse.ch

Kritische Fragen an „private“ Heime

↳ **Wer mit Akteuren in der Heimlandschaft den Kontakt pflegt, ist immer wieder mit kritischen Fragen gegenüber privatwirtschaftlichen Leistungserbringern konfrontiert. Während in anderen Branchen der Unterscheidung zwischen öffentlichen und privaten Eigentümern kaum Bedeutung zugemessen wird (z. B. Banken, Spitäler, Stromproduzenten), halten sich kritische Fragen in der Heimlandschaft hartnäckig.**

Wer ist Financier hinter den privaten Heimen?

Die privaten Leistungserbringer in der Heimbranche müssen die für Investitionen benötigten Mittel dort herholen, wo sie jeder andere Wirtschaftszweig auch erhält: Vorab von Banken, Pensionskassen, Versicherungen und Investoren. Diese ermöglichen den Bau und Unterhalt von Gebäuden sowie die Anschaffung von Betriebsmitteln. Dafür verlangen die Geldgeber „risikogerechte“ Zinsen – leider sind Banken/Versicherungen keine Non-Profit-Organisationen und wir Kontoinhaber als deren Kunden möchten auch gerne Zinserträge auf unserem Guthaben (und zwar lieber mehr als nur 0,01 %). Viele Betriebe sind über Pensionskassen finanziert, welche langjährige Mietverträge mit fixen Mietzinsen anbieten, um ihr Geld langfristig und sicher anzulegen.

Was geschieht mit dem erwirtschafteten Gewinn?

Private Betriebe müssen für sich und die Investoren primär ein langfristiges Bestehen garantieren. Sie können es sich nicht leisten, mit Eigen- und Fremdmitteln finanzierte Gebäude „veraltern“ zu lassen. Genau dies geschieht heute leider in vielen Gemeinden mit deren Heimen: Die mit Geldern der öffentlichen Hand erstellten Häuser entsprechen den Bedürfnissen/Anforderungen nicht mehr und haben grossen Sanierungsbedarf, ohne dass hierfür Mittel zurückgelegt wurden (weshalb derzeit viele Anfragen an Private erfolgen, ob sie die Weiterführung übernehmen könnten ...). Weil private Eigentümer und Investoren das langfristige Risiko für den Betrieb tragen, verlangen sie – im Gegensatz zum „Investor“ öffentliche Hand – auch langfristige Sicherheiten und eine Entschädigung für dieses Risiko. Der Gewinn wird also für neue Investitionen verwendet und zur Absicherung der Kredite ins Eigenkapital überführt.

Warum sind die Arbeitsbedingungen schlechter, oft mit „Arbeit auf Abruf“?

Wenn die Anstellungsbedingungen schlechter wären, würden privatwirtschaftliche Heime nicht genügend Personal finden. Der deutlich spürbare Engpass an Pflegepersonal und notwendige „Import“ von Pflegekräften bewirkt, dass gutgebildete Schweizerinnen ihre Stelle beinahe frei auswählen können. Wenn sie ein hohes Pensum arbeiten wollen und müssen, gehen sie kein Arbeitsverhältnis auf Abruf ein. Hingegen schliessen Mitarbeiterinnen, welche auf das Einkommen nicht zwingend angewiesen sind, gerne einen solchen freiheitsbewahrenden Vertrag ab, der beiden Parteien dient. Einerseits ist die Arbeitnehmerin jederzeit frei, Anfragen abzulehnen, wenn ihr der Termin nicht passt oder sie keine Lust hat. Andererseits können die Arbeitgeber einen optimierten Personaleinsatz planen, damit nicht zu viele oder zu wenige Personen gleichzeitig arbeiten. Besonders in unserer Branche müssen Ausfälle sofort ersetzbar sein, weil die Pflege nicht einfach nachgeholt werden kann, sobald die Pflegefachkraft wieder arbeitsfähig ist. Um das benötigte und vorgeschriebene Personal einsetzen zu können, eignet sich ein Pool von Personen, welche bei Bedarf angefragt werden können. ←CST

Impressum

Redaktion
CHRISTIAN STREIT ←CST
Geschäftsführer **senesuisse**

senesuisse
Verband wirtschaftlich unabhängiger
Alters- und Pflegeeinrichtungen Schweiz

Erscheinungsweise: 3x jährlich
Auflage: 2600 Exemplare
1900 Deutsch | 700 Französisch

Redaktionsadresse
senesuisse
Kapellenstrasse 14
Postfach 5236 | 3001 Bern
031 390 99 19
info@senesuisse.ch

Gestaltung | Fotografie
STANISLAV KUTAC ←SKU
stanislavkutac.ch



ERFAHRUNG,
DIE SICH AUSZAHLT.



WWW.HOTELA.CH